



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Octa Relia Silitonga, Nurdiana S.M Lumban Gaol, Toman Sony Tambunan

Universitas HKBP Nommensen Medan

Octa.relia@student.uhn.ac.id

nurdiana.lumban@student.uhn.ac.id

toman.tbn@gmail.com

Published: 29 Dec' 2023

Abstrak

Penelitian ini mengangkat kinerja di perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan masih terdapat kekurangan diantaranya dari kualitas serta kuantitas yang dimiliki karyawan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan dan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah perpaduan metode asosiatif dan metode kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 51 orang karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah, dirumuskan 3 hipotesis. Hasil penelitian ini adalah : Pertama, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Keyword: *Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan kinerja*

Abstract

This research raises performance in the company PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan still has shortcomings, including the quality and quantity of employees. The aim of the research is to analyze the influence of Leadership Style on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, to analyze the influence of motivation on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan and to analyze the influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. The method used in this research is a combination of associative methods and quantitative methods. The number of samples in this research was 51 employees. Based on the background of the problem, 3 hypotheses were formulated. The results of this research are: First, leadership style has a significant positive effect on employee performance. Second, work motivation has a significant positive effect on employee performance. Third, leadership style and work motivation have a significant and simultaneous positive effect on employee performance.

Keyword: *Leadership style, motivation, and performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan, atau pada usahausaha sosial dimana ia mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi kesuksesan dan kesinambungan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus senantiasa memperlakukan setiap karyawan dengan sebaik mungkin dalam segala hal. Perusahaan harus berusaha meningkatkan sumber daya serta potensial yang dimiliki oleh karyawannya guna meningkatkan kualitas sumber daya karyawan tersebut agar karyawan semakin berkualitas dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan demi kesinambungan serta eksistensi perusahaan dimasa yang akan datang. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Apa yang dikemukakan Gibson tersebut dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya (Saputri & Rahmah, 2018). Kepemimpinan berkaitan dengan anggota yang memiliki kekhasan dari suatu kelompok yang dapat dibedakan secara positif dari anggota lainnya baik dalam perilaku, karakteristik pribadi, pemikiran, atau struktur kelompok. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Frianto, 2013).

PT. Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (Persero) Medan ini merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, seperti pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (Kernel) juga produk hilir karet. Diperoleh dari informasi serta hasil pengamatan penulis bahwa hasil kinerja karyawan di PTPN III menurun, hal ini disebabkan karena kualitas serta kuantitas kerja yang dimiliki pegawai di PTPN III seperti halnya pegawai asal-asalan atau pegawai yang kurang terlatih, contohnya saat mengerjakan target laporan, cara mengetik data, mengakses data, menginput serta mengoutputkan data menggunakan komputer masih saja lamban dan terhambat, yang biasanya siap hanya hitungan jam saja dan pada kali ini cara karyawan menyelesaikannya dapat dilakukan sehari-hari lamanya. Ini disebabkan gaya pimpinan yang terlalu mengabaikan dan tidak mau membagi sedikit pengetahuannya tentang mempergunakan alat atau perangkat teknologi yang canggih kepada karyawan, serta tidak mau memberikan pelatihan khusus kepada karyawan yang mempunyai skill rendah terhadap komputer. Minim atau rendahnya juga pengakuan secara individu dari atasan yang diberikan kepada karyawan yang menyebabkan kinerja itu menurun, seperti pujian yang positif, dorongan semangat kerja, pendekatan individual, dan berinteraksi secara individu. Semua hal ini disebabkan kurang baiknya gaya pimpinan dan pemberian motivasi semangat kerja dari atasan. Dukungan dari cara atasan memimpin dan memotivasi karyawan dengan baik inilah

yang sangat diperlukan bagi pegawai di PTPN III agar dapat membuat hasil kualitas dan kuantitas kerja pegawai menjadi lebih baik lagi. Kondisi saat ini yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan masih terdapat banyak kesenjangan, seperti gaya pimpinan yang terlalu pasif (pendiam) juga *over-protective* yang artinya pimpinan memberi perlindungan dan kasih sayang yang berlebihan terhadap karyawan yang menonjol, dan adanya perlakuan diskriminatif yang dalam arti pembedaan sikap dan rasa kasih sayang yang sepertinya tidak memikirkan perasaan karyawannya, serta pimpinan yang kurang tegas terhadap karyawannya, hal ini disebabkan pimpinan yang terlalu monoton atau terfokus kepada beberapa karyawan yang searah dengannya saja dan bukan keseluruhan karyawan yang ia pimpin. Dalam kondisi saat ini yang ada di PTPN III, pimpinan kurang/minim memberikan motivasi berupa penghargaan intrinsik (penghargaan yang bersifat individu) dan pengakuan langsung seperti perasaan yang puas, pujian yang tulus, penyemangat dalam bekerja dan pengakuan akan keberadaan karyawan atas tugas dan tanggung jawab yang sudah dikerjakan oleh karyawan di PTPN III. Pimpinan juga minim memberikan motivasi berupa penghargaan ekstrinsik (penghargaan dari luar diri) seperti pemberian bonus atas kinerja karyawan yang memiliki skill dan kreativitas kerjanya yang cukup baik. Hal ini bisa memicu menurunnya tingkat kualitas dan kuantitas pada kinerja karyawan. Dengan adanya pemberian motivasi, karyawan dapat mengerahkan kemampuan dalam dirinya agar tugas dan tanggung jawabnya dapat terlaksana dengan baik.

Tabel 1. Data Sasaran Pencapaian Bagian SDM

Sasaran	Target	Terealisasi	Persen Pencapaian %	Keterangan
Ingin meningkatkan kerja sama yang baik antara pimpinan dan karyawan.	90%	60%	100%	Belum terpenuhi
Ingin meningkatkan pemberian motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang sudah diberikan pimpinan kepada karyawan	90%	50%	100%	Belum terpenuhi
Ingin meningkatkan kualitas serta kuantitas kerja yang optimal lagi kedepannya.	90%	55%	100%	Belum terpenuhi

Pada penelitian ini peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yaitu: pertama, Kurangnya gaya kepemimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Kedua, Kurangnya motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Ketiga, Menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka pertanyaan penelitian ini adalah (1) apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan? (2), apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan? (3) apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan? Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode explanatory. metode deskriptif ditujukan untuk mendeskripsikan dari suatu serangkaian proses (Sony Tambunan, 2023). Dalam penelitian ini ,metode deskriptif

bertujuan untuk memperoleh gambaran umum mengenai variabel Kepuasan, Disiplin, Kinerja Karyawan. Metode explanatory merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya melalui pengujian Hipotesis. Dalam penelitian ini metode explanatory digunakan untuk Pertama Kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua Disiplin kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga Kepuasan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara positif atau simultan terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 51 orang pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Metode pengumpulan data melalui metode observasi, kuisioner, dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi berganda (multiple regression) dengan menggunakan program statistik SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Uji-uji yang digunakan pada penelitian ini adalah uji analisis berganda, Uji Parsial (Uji t), Uji Serempak (Uji F), dan Koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji statistik: Analisis Linear Berganda

Tabel 2. Hasil analisis regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	-2.756	2.507		-1.099	.277		
TOTAL_X1	.362	.129	.334	2.800	.007	.194	5.146
TOTAL_X2	.688	.132	.620	5.195	.000	.194	5.146

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 2, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = -2,756 + 0,362X_1 + 0,688X_2 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum adalah -2,756. Artinya, jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai tetap sebesar -2,756 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi tidak ditingkatkan, maka Kinerja pegawai masih sebesar -2,756
2. Nilai besaran koefisien regresi b1 adalah sebesar 0,362. Artinya, ketika gaya kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,362
3. Nilai besaran koefisien regresi b2 adalah sebesar 0,688. Artinya, ketika motivasi (X2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,688.

Uji Hipotesis Uji Parsial(Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada Tabel 3:

Tabel 3. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.756	2.507		-1.099	.277		
TOTAL_X1	.362	.129	.334	2.800	.007	.194	5.146
TOTAL_X2	.688	.132	.620	5.195	.000	.194	5.146

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (0,007) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,800 > t_{tabel} 2.010$ ($n - k = 51 - 3 = 48$). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Gaya Kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,195 > t_{tabel} 2.010$ ($n-k= 52 - 3 = 48$). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Motivasi . Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel 4. Hasil Uji F

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini diketahui nilai signifikansi adalah 0,000.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2756.977	2	1378.488	156.794	.000 ^a
Residual	422.003	48	8.792		
Total	3178.980	50			

Dimana diisyaratkan nilai signifikansi F lebih besar dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 156.794 > F_{tabel} = 3,19$ ($df1 = k-1 = 3-1 = 2$) sedangkan $df2=n-k$ ($51 - 3 = 48$).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Gaya kepemimpinan , motivasi , berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.931 ^a	.867	.862	2.965	1.950

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi adalah sebesar 0,931, artinya secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan memiliki kontribusi pada taraf yang kuat.
2. Untuk Variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan Adjusted R Square. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,862 (86,2%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 86,2 % variasi variabel terikat yaitu gaya kepemimpinan dan Motivasi pada model dapat menjelaskan variabel Kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sedangkan sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi variabel lain diluar model.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (0,007) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,800 > t_{tabel} 2.010$ ($n - k = 51 - 3 = 48$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Gaya Kepemimpinan . Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,195 > t_{tabel} 2.010$ ($n - k = 52 - 3 = 48$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Motivasi. parsial bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000. Dimana diisyaratkan nilai signifikansi F lebih besar dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 156.794 > F_{tabel} = 3,19$ ($df_1 = k-1 = 3-1 = 2$) sedangkan $df_2 = n-k$ ($51- 3 = 48$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. (Wanasaputra & Dewi, 2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas, Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku, Inisiatif dan Lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan” adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Hasil penelitian secara simultan, membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

DAFTAR RUJUKAN

- Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 su. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Daerah, B. K., & Yogyakarta, K. (2011). *Teori kepemimpinan*.
- Deteksi, I., Kanker, D., & Melalui, S. (2013). *Bidan Prada : Jurnal Ilmiah Kebidanan, Vol. 4 No. 1 Edisi Juni 2013* 1. 4(1), 1-14.
- Lestary, L. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2).
- Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 1(3), 141-155.

Saputri, R., & Rahmah, N. (2018). *Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam*. 2(2), 141-151.

Sony Tambunan, T. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, 1(1), 42-53. https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management

Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Yayasanpek. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 495-503.